

### Premessa

4COMPANY S.r.l., attiva dal 2004 nel settore della consulenza aziendale per sistemi di gestione, auditing e formazione, si impegna a promuovere la parità di genere come principio cardine per il miglioramento continuo e la sostenibilità organizzativa. La presente Politica per la Parità di Genere rappresenta il nostro impegno verso l'uguaglianza, la trasparenza e la valorizzazione delle persone.

### Mission e Vision

La nostra organizzazione considera la diversità e l'inclusione come strategie fondamentali per il successo aziendale. Ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro che promuova sia l'equità di genere che il benessere dei dipendenti. 4COMPANY intende implementare un sistema di gestione per la parità di genere con il seguente scopo:

*Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo relativamente alle seguenti attività: progettazione ed erogazione di servizi di consulenza aziendale sui sistemi di gestione e di prodotto certificabili, auditing, salute e sicurezza sul luogo di lavoro, privacy; progettazione ed erogazione di servizi di formazione*

### Principi Ispiratori

I principi alla base della nostra Politica per la Parità di Genere includono:

- **Imparzialità e inclusività:** eliminazione di pregiudizi e barriere di genere.
- **Equità remunerativa:** pari retribuzione per pari responsabilità e prestazioni.
- **Conciliazione vita-lavoro:** promozione di politiche che favoriscano il bilanciamento tra sfera personale e lavorativa.
- **Valorizzazione del talento:** sviluppo di percorsi di crescita basati su competenze e merito.
- **Contrasto alla discriminazione:** tolleranza zero verso molestie, violenze o pratiche discriminatorie.

### Aree di Intervento

Secondo la UNI/PdR 125:2022, 4COMPANY focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree:

1. **Cultura e Strategia:** implementazione di programmi formativi per sensibilizzare su diversità e inclusione.
2. **Governance:** parità di rappresentanza nelle decisioni strategiche.
3. **Processi HR:** garantire equità nei processi di selezione, valutazione e promozione.
4. **Opportunità di Crescita:** rafforzare l'empowerment femminile.
5. **Equità Remunerativa:** monitorare e correggere eventuali disallineamenti salariali.
6. **Tutela della Genitorialità:** implementare soluzioni per una maggiore flessibilità e supporto.

**KPI per il Monitoraggio**

Vengono definiti in sede di riesame e condivisi on line

**Impegno della Direzione**

Le politiche aziendali stabiliscono i principi e le linee guida che rappresentano l' impegno dell' organizzazione nei confronti di:

- La parità di genere.
- La valorizzazione delle diversità.
- L' empowerment delle persone, con particolare attenzione al genere femminile.

La Direzione di 4COMPANY si impegna a garantire che il Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) venga:

- Applicato in conformità alla UNI/PdR 125:2022.
- Sottoposto a monitoraggio continuo e miglioramento costante.
- Sostenuto con risorse adeguate e strumenti formativi efficaci.

Per ciascuno di questi ambiti, l' organizzazione ha definito politiche specifiche, riportate di seguito. Ogni politica, che rappresenta i principi guida dell' organizzazione, è accompagnata da obiettivi di parità misurabili, dettagliati all'interno del piano strategico.

Durante il riesame, effettuato almeno una volta all' anno, la Direzione stabilisce il budget necessario per l' implementazione e il miglioramento del SGPG.

**POLITICHE SPECIFICHE****SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)**

Riferimento: punto 6.1 UNI/PdR 125:2022

Questa politica si applica a tutti i dipendenti di 4COMPANY, indipendentemente dalla loro posizione, anzianità o circostanze personali. L'azienda garantisce pari opportunità a uomini e donne e si impegna a non escludere nessuno a causa di problematiche familiari o di disabilità.

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l' esperienza
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari

- La selezione deve rispettare i criteri di selezione e considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell' organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- I ruoli riferiti a dirigenti, , devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate

## GESTIONE DELLA CARRIERA

Riferimento: punto 6.3.2.2 UNI/PdR 125:2022

- La nostra organizzazione riconosce che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi operano. Per tale motivo, tutte le opportunità di sviluppo di carriera saranno basate esclusivamente sui risultati conseguiti e sul merito della persona, indipendentemente dal genere. 4COMPANY promuove il miglioramento continuo delle competenze dei propri dipendenti, offrendo accesso a opportunità di formazione in linea con le esigenze operative.
- Le attività di formazione sono aperte a tutti e promuovono la parità di genere. Offrono crescita professionale, miglioramento delle competenze e sviluppo personale. 4COMPANY aderisce all'Ente bilaterale che propone ulteriori opportunità di formazione.
- La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:
  - L' attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere.
  - La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere
  - I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere
- L' ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale

## EQUITÀ SALARIALE

Riferimento: punto 5.6 UNI/PdR 125:2022

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. Non esistono differenze nei costi per la remunerazione di persone di generi diversi. Per la determinazione, corresponsione e modifiche della retribuzione, seguiamo i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati raggiunti
- La retribuzione è basata sul ruolo e le responsabilità secondo il contratto nazionale del lavoro
- I criteri di retribuzione e welfare sono documentati e accessibili a tutti i dipendenti.
- È possibile segnalare disparità salariali, anche in forma anonima attraverso il portale GLOBALEAKS.

4COMPANY si impegna a colmare eventuali divari salariali di genere mediante un'analisi annuale delle retribuzioni, utilizzando indicatori chiave quali il differenziale salariale medio per genere.

## GENITORIALITÀ, CURA

Riferimento: punto 5.7 UNI/PdR 125:2022

La nostra organizzazione si impegna a non creare alcun ostacolo alla genitorialità, alle attività di cura e al reintegro nel posto di lavoro mediante iniziative che soddisfino le esigenze di chi deve bilanciare il proprio impegno tra lavoro e nuove responsabilità. Tale impegno è supportato dai seguenti principi:

- L'organizzazione riconosce il diritto dei dipendenti a usufruire dei congedi parentali previsti dalla legge, incluso il congedo parentale per i padri, in modo da riequilibrare il carico di cura familiare.
- Su richiesta del dipendente, la direzione fornirà chiarimenti relativi ai congedi e offrirà consulenza tramite il consulente del lavoro.
- I dipendenti in congedo per genitorialità e cura saranno aggiornati da Responsabile HR su eventuali modifiche aziendali, come cambiamenti organizzativi o di ruolo.
- I dipendenti in congedo, se lo desiderano, possono rimanere in contatto con 4company tramite il gruppo WhatsApp aziendale e leggere i verbali dei meeting4C nell'area condivisa..
- Per supportare i dipendenti nel reintegro, verranno riprogrammate le attività a calendario e/o offerto affiancamento o formazione interna, secondo necessità.

- Iniziative di Welfare che includano offerte per le esigenze familiari dei dipendenti.
- Mantenimento della stessa posizione lavorativa e retributiva al rientro dal congedo.

### **CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)**

Riferimento: punto 5.7 UNI/PdR 125:2022

4COMPANY promuove un equilibrio tra vita professionale e privata, riconoscendo l'importanza di coniugare il raggiungimento degli obiettivi aziendali con il benessere dei dipendenti. I principi che guidano il nostro impegno in questo ambito includono:

- Le politiche di work-life balance sono applicabili a tutto il personale, senza distinzioni di genere o ruolo.
- Per attività che non richiedono la presenza fisica presso lo studio e/o le sedi aziendali dei clienti, è consentito il lavoro da remoto su richiesta del dipendente.
- Offriamo la possibilità di stipulare contratti part-time, in linea con le esigenze personali e aziendali.
- Mettiamo a disposizione strumenti di collegamento telematico per agevolare il lavoro da remoto e la partecipazione a riunioni, garantendo la piena operatività per tutti i collaboratori, inclusi quelli esterni.

### **PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE**

Riferimento: punto 6.3.2.6 UNI/PdR 125:2022

4COMPANY condanna fermamente ogni forma di abuso, molestia o molestia sessuale, adottando una politica di tolleranza zero verso tali comportamenti. In particolare, non sono ammessi:

- Commenti sessualmente espliciti o offensivi.
- Avances o richieste sessuali non desiderate.
- Contatti fisici non consenzienti o tocamenti inappropriati.
- Esposizione a immagini o materiali sessualmente espliciti.
- Minacce o ricatti sessuali.
- Bullismo o comportamenti intimidatori basati sul genere.
- Espressioni di pregiudizi o stereotipi di genere.
- Mancanza di rispetto per i confini personali.
- Sfruttamento professionale o economico basato sul genere.
- Molestie sessuali online o tramite mezzi digitali.

- Discriminazioni nell'assegnazione delle mansioni o nella valutazione delle prestazioni basate sul genere

Per prevenire e contrastare abusi e molestie, 4COMPANY si impegna a implementare le seguenti azioni tramite gli strumenti del sistema di gestione aziendale:

- Formazione e sensibilizzazione: Organizzazione di corsi obbligatori per tutto il personale, finalizzati alla prevenzione e al riconoscimento di comportamenti inappropriati.
- Canale sicuro per le segnalazioni: Creazione di un sistema anonimo e confidenziale, come la piattaforma GLOBALEAK, per consentire la denuncia di abusi e molestie.
- Ambiente di lavoro sicuro: Promozione di una cultura aziendale in cui ogni dipendente si senta al sicuro e supportato nell'esprimere le proprie preoccupazioni.
- Tutela delle persone segnalanti: Garanzia di protezione da qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi segnala episodi di abuso o molestia.
- Collaborazione con le autorità competenti: Segnalazione di eventuali reati alle autorità preposte, in conformità con la normativa vigente.
- Azioni disciplinari: Perseguimento di comportamenti scorretti, nel rispetto della gravità degli episodi segnalati.
- Comunicazione neutrale rispetto al genere: Promozione di un linguaggio inclusivo e rispettoso in tutte le comunicazioni interne ed esterne.
- Analisi e valutazione delle segnalazioni: Ogni episodio segnalato sarà analizzato e gestito in modo tempestivo e trasparente dal Comitato Guida, attraverso i canali previsti (anonimi o verbali).

4COMPANY si impegna a garantire un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo, in cui ciascun dipendente possa operare in sicurezza e con dignità

La Politica verrà riesaminata annualmente per garantirne l' adeguatezza e la coerenza con le esigenze dell' organizzazione e delle parti interessate.

Verona, 12/12/2024

La Direzione

 4COMPANY S.r.l.